



Мікроекономіка

Олена КРАВЧЕНКО

**ВИКОРИСТАННЯ  
НОВІТНІХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ  
ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ  
В УКРАЇНІ**

**Резюме**

Здійснено дослідження комплексу питань, пов'язаних зі зміною форм організації праці, які зумовлені масштабним впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій. Визначено тенденції розвитку телероботи та окреслено найактуальніші проблеми в цій сфері. Підкреслено значення телезайнятості на ринках праці зарубіжних країн і розглянуто можливості використання їхнього досвіду в Україні. Проаналізовано наслідки використання віддаленої роботи з урахуванням їх впливу на різні сфери економічної діяльності країни.

**Ключові слова**

Гнучка зайнятість, телезайнятість, телеробота, інновації.

**Класифікація за JEL:** J01; J21.

---

© Олена Кравченко, 2007.

Кравченко Олена, аспірантка Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки України, м. Київ.

## Постановка проблеми

Сфера зайнятості зазнає значних змін під впливом новітніх, зокрема інформаційних та телекомунікаційних технологій. Завдяки їм розвиваються нові форми взаємодії на ринку праці, з'являються і динамічно модифікуються інноваційні види зайнятості, відбуваються якісні зміни методів праці, географії та способів її виконання. Такий бурхливий розвиток інформаційних технологій спричинив появу нових форм гнучкої зайнятості.

Впровадження нових форм зайнятості там, де вони дійсно враховують реальні соціальні потреби працівників, помітно підвищує ефективність виробництва. У тих галузях, де технологія допускає реорганізацію трудового процесу, відзначається ефективніше використання обладнання, підвищення якості продукції. Помітно зменшуються витрати виробництва, забезпечується можливість залучення нових працівників і отримання вигаду від підвищення кваліфікації робітників, а також від зменшення штату низового управління (на 30–50%).

Актуальність дослідження з цієї тематики підкреслюється й тим, що розвинені країни світу вже широко впроваджують новітні форми зайнятості на своїх ринках праці і використання їхнього досвіду може сприяти розв'язанню низки соціально-економічних проблем в Україні, зокрема безробіття, оптимізації використання робочої сили тощо.

## Аналіз досліджень та публікацій з проблеми

Дослідженням нових форм зайнятості присвятили свої праці чимало зарубіжних вчених, таких як Н. Т. Вишнева, Г. М. Костюнина, А. А. Шлихтер. Ґрунтовні дослідження з цієї проблематики виконані в рамках міжнародних організацій, зокрема Міжнародної асоціації та ради з питань телероботи (International Telework Association Council), Європейської ініціативи з розвитку телероботи (European Telework Development Initiative) тощо. В українській спеціальній літературі новим формам зайнятості приділяється недостатньо уваги, однак варто відмітити, що окремі проблеми гнучкої зайнятості розглянуті в роботах А. Є. Ачкасова, В. С. Васильченка, Л. С. Лисогора.

**Метою статті** є виявлення можливостей використання новітніх форм зайнятості на ринку праці України з урахуванням досвіду інших країн та аналіз їх впливу на соціально-економічний розвиток країни.

## Виклад основного матеріалу

Найчастіше новітні форми зайнятості впроваджуються в конторських та кредитно-фінансових установах, але також поширюються і на промислових підприємствах. Згідно з наявними даними, за такою системою працюють близько 17% робітників і службовців Німеччини, близько 33% в Швейцарії, більше мільйона – в Великобританії і Франції [1]. Згідно з програмами гнучкого робочого часу, робочий день поділяється на дві частини: основний час, коли всі працівники мають бути на своїх робочих місцях, і періоди, коли вони можуть самостійно визначати початок і закінчення роботи за умови відпрацювання необхідної кількості часу. Система гнучкої зайнятості дає робітникам і службовцям можливість ефективніше планувати робочий день і дає змогу здійснювати необхідні службові контакти. За результатами досліджень, впровадження гнучкої зайнятості на технічному центрі «General Foods» (американської компанії з виробництва харчових продуктів) привело до підвищення ефективності праці  $\frac{3}{4}$  службовців. Успішні результати експерименту підтвердили й тим, що 95% працівників були ним задоволені, 99% висловилися за подальший розвиток такої системи, 92% управлінців компанії також дали позитивну оцінку експерименту [1]. У багатьох корпораціях США поширений інший варіант інновації в цій галузі – 4-денний робочий тиждень з дев'ятигодинним робочим днем, що дало підприємцям значні вигоди.

Особливого значення набуває зміна форм організації праці, пов'язана із впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Однією з найбільш соціально значущих інновацій у цій сфері є робота на відстані з використанням новітніх технологій. Цей вид роботи відомий під різними назвами – віртуальні офіси, віртуальні мережі. У США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), в Європі – телеробота (telework).

Нині у світі існує чимало трактувань телероботи, але їх пропонують, переважно, зарубіжні автори. Вперше цей термін ввів у науковий обіг у 1972 р. Джек Ніллес, який відіграв ключову роль у популяризації цієї концепції в США. Пізніше, в 1987 р., феномен телероботи досліджував футурист Френсіс Кінсман у книзі «Телеком'ютери» (The Telecommuters).

Однією з найбільших організацій у сфері дослідження телероботи є Європейська ініціатива з розвитку телероботи (European Telework Development Initiative), яка відзначає, що телеробота виникає тоді, коли інформаційні та комунікаційні технології (ІКТ) використовують для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується [12].

Телеробота включає:

- 1) телероботу вдома, коли постійні або тимчасові працівники працюють удома, замість того щоб їздити до приміщення роботодав-

ця. Тих, хто працює вдома, умовно можна віднести до однієї з 4 груп:

- наймані телепрацівники (телеком'ютери), коли трудовий контракт визначає дім як місце постійної роботи разом з (або замість) офісом роботодавця;
  - самозайняті або фрілансери – ті працівники, які надають перевагу роботі вдома, але якщо виникає необхідність, працюють в офісі;
  - неформальні, або нелегальні, телепрацівники працюють тоді, коли менеджери, наймають телеробітників без згоди, або навіть незважаючи на заборону вищого керівництва компанії. Так, наприклад, за дослідженням Європейської ініціативи з розвитку телероботи, у Великобританії неформальна телеробота популярніша, ніж формальні програми [12];
  - телезайняті-підприємці – підприємці, які працюють удома і лише починають свій бізнес, при цьому намагаються уникнути витрат, пов'язаних з утриманням приміщення. На сьогодні дедалі більше підприємців відхиляють практику формального офісу і розвивають свій бізнес за допомогою електронних мереж і працівників, які працюють у найзручніший для них час.
- 2) мобільну телероботу, коли керівники, експерти або обслуговуючий персонал використовують ІКТ для встановлення тривалого контакту із замовником та надання замовнику негайно («в дорозі») тих послуг, які раніше вимагали обов'язкової присутності виконавців в офісі або відвідування офісу замовником. Як різновид мобільної телероботи, останнім часом набула поширення ідея так званих «гарячих столів». Вона полягає в тому, що працівник, замість того щоб працювати лише за своїм «власним» робочим місцем, займає вільне робоче місце на той час, коли йому необхідно. Кожне робоче місце обладнане стандартною офісною системою – ПК та телефон. Зважаючи на те, що більшість робочих місць у традиційних офісах зайняті лише на 20% робочого дня, заощадження на офісні витрати можуть бути значними. Так, наприклад, один з офісів IBM в Нью-Йорку має лише 200 робочих місць для 800 працівників.
- 3) телецентри, які надають можливість працівникам користуватися офісом, розташованим неподалік від місця їх проживання, для того щоб уникнути витрат на проїзд та інших незручностей. Це означає відхід від практики, коли всі бізнес-функції розташовані в одному офісі. Сучасні ІКТ дають змогу розміщувати різні функціональні відділи однієї компанії в різних містах або країнах. Співробітник працює в тому офісі, до якого найзручніше діставатися.

Компанія може мати свої власні телецентри або орендувати приміщення у великих корпоративних телецентрах.

- 4) телекотеджі, які забезпечують працівників можливостями підвищення кваліфікації, високоефективними ІКТ та електронною мережею, а також можливостями спілкування, яких бракує робітнику, що працює вдома. Телекотеджі є одним з різновидів телецентрів; вони виникли у Швеції як засіб впровадження технологій і необхідних навичок для фахівців, які працюють у сільській місцевості. Пізніше вони набули поширення у Великобританії, де існувало близько 200 телекотеджів, Франції та Ірландії. Телекотеджі відіграють важливу роль у системі відродження сіл і розв'язання проблем зайнятості і, зокрема, в Україні, можуть використовуватися для допомоги сільським мешканцям у пошуку телероботи та роботи, як у місцевих компаніях, так і в інших регіонах. Ідея телекотеджів набула подальшого поширення в Ісландії, Уельсі, США, де були створені телесела – населені пункти, в яких усі будинки мають електронний зв'язок один з одним завдяки підключенню до єдиної локальної телемережі.
- 5) функціональне переміщення, коли бізнес-функції, які були розташовані близько до замовника, концентруються і надаються на відстані. Прикладом цього може бути створення «головного» і «допоміжних» офісів. «Допоміжний офіс» – доступ до виконання роботи не лише в центральному офісі, а й будь-де у світі за допомогою систем віддаленого доступу. Також існує і зворотний процес, наприклад, компанія Dell перенесла офіси з обслуговування клієнтів з різних європейських країн до кількох великих центрів у Ірландії та Великобританії.

Звичайно, телеробота не може бути прийнятною для представників усіх професій в Україні. Телевокерськими є як «нові» професії: веб-дизайнери, програмісти, так і «старі»: журналісти, перекладачі, бухгалтери. У системі телероботи можуть працювати компанії, які надають фінансові, страхові, юридичні, консалтингові послуги, транспортні компанії тощо. Робота поза офісом корпорації дає можливість зменшити витрати і заощадити час, витрачений на приїзд до офісу; забезпечує ефективне використання тих часових інтервалів, коли співробітник працює найпродуктивніше.

Телеробота набула найбільшого поширення в Європі та США, але стрімко розвивається в Канаді, Новій Зеландії та інших країнах. Оцінити кількість телепрацівників у світі доволі складно через значну тінізацію телезайнятості. Також труднощі в аналізі зумовлені й тим, що у звітах європейських і американських компаній для визначення кількості телепрацівників використовують декілька підходів, а саме: 1) обчислюють кількість тих, хто працює принаймні один день на тиждень вдома (за визначенням IVC, їх називають телеком'ютерами) [5]; 2) тих, хто працює принаймні один день на місяць вдома; 3) тих, хто працює не менше 20% робочого часу ані вдома,

ані в офісі (мобільні працівники); 4) тих, хто працює повний робочий тиждень вдома.

Але, незважаючи на зазначені проблеми, порівняння численних досліджень в цій сфері дає змогу визначити основні тенденції розвитку ринку телероботи. Gartner Inc. – компанія, що займається дослідженням розвитку технологій, повідомляє, що кількість зайнятих, які працюють принаймні 1 день на місяць вдома, становила 82,5 млн на кінець 2005 р., що було вдвічі більше за 2000 р. [2] За оцінками європейських експертів, сьогодні в Західній Європі налічується понад 60 млн людей, які працюють віддалено, що становить близько 8,2% від усіх зайнятих. За прогнозами, до 2010 р. у Європейському Союзі буде майже 100 млн телепрацівників [10]. Серед європейських країн, найбільша кількість телезайнятих – у Великобританії, в 1997 р. вона становила 921 тис. (4% зайнятих), у 2006 – вже 4 млн (15%). З них 62% становлять самозайняті [6]. У США в 2003 р., за підрахунками Бюро перепису, 4,9 млн працювали вдома. У 2006 р. вдома працювало вже 12 млн американців, що на 41% більше від 2003 р. З них близько 2,5 млн отримали податкові пільги за роботу вдома [9]. Міжнародна асоціація та рада з питань телероботи – ІТАС, визначила, що 23,5 млн зайнятих американців працювали вдома принаймні один день на місяць і прогнозує більше 40 млн до 2010 р. [5]. Більше 50% американських компаній мають програми з розвитку телероботи, а більше 75% планують їх розширити. У Канаді кількість працівників, які виконують телероботу хоча б один день на місяць, в 2005 р. становила 1,39 млн, порівняно з 1998 р. – 0,77 млн.

Як зазначалося вище, різні підходи до визначення і підрахунку телезайнятих у різних країнах спричинили труднощі в їх порівнянні. Однією з наукових установ, що зробила спробу провести такий аналіз, є Німецький інститут економіки, який порівняв кількість телеворкерів і їхню частку серед зайнятого населення в європейських країнах, США і Канаді (табл. 1).

З таблиці видно, що найбільша кількість телепрацівників – у тій країні, яка має найгнучкіший ринок праці, – Великобританії, а найменша – в Німеччині і Франції – країнах із високим ступенем державного регулювання.

Крім зростання кількості телепрацівників, потрібно відзначити і збільшення чисельності організацій, які пропонують своїм робітникам різні види гнучкої зайнятості. Про це свідчать дані табл. 2.

Варто відзначити, що рівень розвитку телекомунікацій, наявність віртуальних офісів і телезайнятих напряму пов'язані з рівнем життя. Так, перелік країн, які мають найвищий рівень життя населення, майже повністю співпадає зі списком країн-лідерів у сфері комунікацій. Це Австралія, Бельгія, Великобританія, Канада, Нідерланди, Нова Зеландія, скандинавські країни, Франція, Японія, США.

Таблиця 1

**Частка телезайнятих серед зайнятого населення**

Місце	Країна	Кількість телезайнятих, млн чол.	Частка серед зайнятого населення, %
1.	Великобританія	4	15
2.	Фінляндія	0,3	13,6
3.	Норвегія	0,05	11,4
4.	Швеція	0,4	10,3
5.	США	11	8,5
6.	Канада	1	7,1
7.	Ірландія	0,04	2,9
8.	Німеччина	0,8	2,4
9.	Франція	0,3	1,3

Джерело: [www.ivc.ca/studies/European.html](http://www.ivc.ca/studies/European.html).

Таблиця 2

**Динаміка зростання кількості компаній із гнучкою зайнятістю**

Компанії, які пропонують:	1996 % від загальної кількості	2006 % від загальної кількості
гнучкий час	32	71
телеком'ютинг	9	50
стиснутий робочий тиждень	16	44
часткову зайнятість (менше 1000 годин на рік)	50	86
оплату лікарняних	42	54
надання пільг та страхування для робітників і їхніх сімей, офіційних і громадянських	6	35
компенсацію оплати за навчання		88
послуги з пошуку роботи і направлення на роботу		55

Джерело: [www.ivc.ca/studies/usa.html](http://www.ivc.ca/studies/usa.html).

В Україні складно об'єктивно оцінити ситуацію через майже повну тінізацію телероботи. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводять масштабні дослідження телероботи та її впливу на економіку країн, як на державному, так і на недержавному рівні, то в Україні вони відсутні. Приблизна кількість телеворкерів, яку називають зараз експерти, балансує в межах

0,5–0,8% від усіх зайнятих українців [10]. Для розвитку телероботи в Україні необхідна підтримка як з боку держави, так і з боку роботодавців, проте на сьогодні вона залишається незначною. Протягом останнього часу почалися зміни у забезпеченні працівників соціальним пакетом, до якого входять соціальне та пенсійне страхування, оплата відпустки, лікарняного та декрету і ще низки умов – проте все це лише для штатних працівників. Крім того, штатні працівники мають стабільнішу і часто вищу заробітну плату, преміальні, тоді як позаштатні переважно отримують гонорари відповідно до виконаної роботи. Насправді ж ефективність праці віддалених співробітників може бути значно вищою, щоправда, якщо їх забезпечити відповідними правами та умовами роботи. Вільні працівники є найбільш незахищеними з усіх працевлаштованих, а спеціалісти вважають телероботу «зоною правового вакууму» [11] за майже повної відсутності державного регулювання в цій сфері, адже держава вважає більшість з них безробітними та не забезпечує гідного захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу.

Насправді ж, як показує досвід інших країн, уникати визнання телероботи як повноправної частини бізнес-життя невігдно, і, насамперед, для самої держави. Адже потенційно телепрацівниками можуть бути люди з областей із високим рівнем безробіття: завдяки Інтернету вони мають можливість отримати доступ до роботи у розвиненіших регіонах країни чи навіть за кордоном. Також таким чином держава може забезпечити роботою найбільш соціально вразливі верстви населення – людей з обмеженими можливостями (інвалідів); самотніх матерів, які не можуть залишити дітей; тих, хто доглядає за літніми чи хворими родичами. Усе це – категорії, яким виплачують низькі пенсії, і їх зайнятість сприяла б розвитку економіки загалом та підвищенню рівня життя кожного з них.

Для повноцінного використання телезайнятих у роботі необхідне законодавче забезпечення їхньої діяльності, соціальні гарантії. Однією з проблем у цій сфері є захист авторства телеробітників. Оскільки вони мають здавати звітність про свою роботу так само, як і штатні працівники, підтвердженням їх авторства, а отже, і відповідальності за помилки, має бути особистий підпис. У ЄС вже прийнято закони, які полегшують ці формальності для всіх. Зокрема введено поняття «електронний підпис» – спеціальний закодований файл, який містить усю необхідну і достовірну інформацію про автора. Для того щоб електронний підпис був цілком достовірним і не викликав сумнівів, він підлягає сертифікації.

В Україні нині також впроваджуються аналогічні рішення – Закони «Про електронний документообіг» та «Про електронний цифровий підпис». Вони не ідентичні європейським модельним законам, хоча й мають чимало спільного. Крім цього, до розгляду парламентом підготовлено ще два важливі законопроекти – «Про діяльність у сфері інформатизації» (який вводить такі фундаментальні поняття, як «інформаційний ресурс», «власник інформаційного ресурсу», «адміністратор інформаційного ресурсу») і «Про захист персональних даних».



Для визначення подальших перспектив поширення телероботи, як організаційної інновації в системі зайнятості України доцільно проаналізувати наслідки використання віддаленої роботи, які, з урахуванням їхнього впливу на різні сфери економічної діяльності країни, можна поділити на економічні, соціальні та екологічні.

До економічних відносяться:

- економія на витратах, пов'язаних з орендою приміщення, офісного устаткування, комп'ютерної та іншої техніки, догляд за приміщенням, адже офіс необхідний лише для керівників компанії та не потребує значних витрат. Так, відділення IBM в США шляхом переходу на телероботу скоротило орендовану площу з 44 тис. кв. футів до 15 тис. Економія на оренді становила 400 тис. дол. за рік [4];
- зміна продуктивності праці. За підрахунками американських спеціалістів, перехід на роботу в домашньому офісі позитивно впливає на продуктивність праці, яка зростає на 15% і утримується на цьому рівні протягом трьох місяців, потім протягом ще трьох місяців вона знижується на 5% і ще через такий самий період – ще на 2%. До кінця року – зберігається на початковому рівні або збільшена на 5%. Якщо поєднувати роботу вдома і в офісі в пропорції 30:70, то продуктивність праці буде утримуватись на рівні 110% [5]. Для США поширеним є варіант, коли людина працює вдома 1–3 рази на тиждень. Але, зважаючи на український менталітет, можливі варіанти, коли продуктивність телепрацівника буде нижчою від продуктивності офісного службовця через відсутність постійного контролю з боку керівництва, нездатності спланувати свій робочий день самостійно;
- економія часу за рахунок збереження часу, витраченого на дорогу. Втрати часу на дорогу від дому до офісу в США становлять від 180 до 360 годин на рік, тому ще в 1994 р. була розпочата програма «Flexiplace» (гнучке робоче місце), за якою спочатку 1000 федеральних службовців переводилися на роботу через електронну мережу [4];
- отримання додаткових коштів від подовження в часі обслуговування клієнтів (тобто не обмежуватися 8-годинним робочим днем), запроваджуючи гнучкий графік телероботи, який дає змогу працівнику підлаштуватися до того часу, який найбільш відповідає його продуктивній праці;
- широкі можливості для сезонної роботи. Для видів діяльності зі змінною активністю телеробота дає змогу доволі швидко збільшувати або зменшувати штат, залежно від необхідного рівня активності.

До соціальних:

- зменшення соціальної напруги в регіонах із високим рівнем безробіття, а також можливість рівномірніше задіяти ресурси різних регіонів. Наприклад, за одну й ту саму роботу в Києві платять набагато більше, ніж на Івано-Франківщині. Телеробота дасть можливість включити в дію ресурси віддалених регіонів, що дасть позитивні результати як для роботодавців, які зможуть суттєво зекономити на оплаті праці, так і для працівників – отримання більших доходів або навіть роботи безробітними.

До екологічних:

- зменшення забруднення навколишнього середовища. Згідно з результатами дослідження, проведеного Гаагською консультативною групою (Hague Consulting Group) спільно з низкою інших організацій (The Home Office Partnership, Cambridgeshire Country Council), широке впровадження телероботи, принаймні в тих галузях, де вона можлива, дасть змогу скоротити час, проведений у дорозі на роботу на 40–75 тис. год. на рік, зменшити викиди в атмосферу до 26,2 тис. кг. CO і 323 тис. кг. CO<sub>2</sub> [12];
- пом'якшення проблеми ефективного використання землі, особливо в таких великих містах, як Київ, Харків, Дніпропетровськ, Донецьк, де значну частину землі використовують для автостоянок.

Звичайно, телеробота, позитивно впливаючи на економіку країни, має й свої негативні сторони, здійснюючи різний вплив на найманих працівників і роботодавців. Спробу визначення всіх потенційних переваг і недоліків телероботи здійснено в табл. 3.

Таблиця 3

**Потенційні переваги і недоліки телероботи**

	Переваги телероботи	Недоліки телероботи
для телезайнятих	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зменшення стресу через поліпшення морального стану, задоволення від роботи та мотивації;</li> <li>• підвищення продуктивності праці;</li> <li>• заощадження грошей (на їжу, одяг, транспорт, паркування, паливо);</li> <li>• збереження часу (не витрачаючи годину на дорогу що-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зменшення спілкування, що може призвести до соціальної та професійної ізоляції;</li> <li>• відсутність організаційної культури;</li> <li>• зменшення можливості просування по службі та кар'єрного росту;</li> </ul>

	Переваги телероботи	Недоліки телероботи
	<p>денно, працівник може зберегти 6 повних робочих тижнів на рік);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• відсутність потреб у переїзді до нового місця проживання у зв'язку зі зміною місця роботи;</li> <li>• отримання роботи безробітними з віддалених регіонів;</li> <li>• забезпечення балансу між роботою і сім'єю;</li> <li>• забезпечення більшого комфорту під час роботи;</li> <li>• можливість поліпшити відносини між керівником і підлеглим;</li> <li>• зменшення впливу «політики офісу»;</li> <li>• зменшення кількості ДТП;</li> <li>• надання інвалідам можливості працювати.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• складність нагляду за виконанням;</li> <li>• потенціал для збільшення робочого часу;</li> <li>• зменшення рівня IT-підтримки;</li> <li>• зменшення доступу до ресурсів, які є лише в офісі;</li> <li>• можливість відволікання уваги під час роботи вдома;</li> <li>• «фактор холодильнику».</li> </ul>
для роботодавців	<ul style="list-style-type: none"> <li>• заощадження на офісному приміщенні і площі для паркування (в США до 2000 дол. на рік на 1 працівника);</li> <li>• підвищення продуктивності праці (за різними оцінками, в середньому на 20%);</li> <li>• зменшення перерв у роботі, пов'язаних зі здоров'ям працівників та іншими факторами, що роблять неможливою присутність працівника в офісі;</li> <li>• зменшення необхідності скорочувати штат через значні заощадження;</li> <li>• можливість залучити до роботи висококваліфікованих працівників, які мають проблеми зі здоров'ям або інвалідність;</li> <li>• полегшення процедури найму і утримання ключових праців-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• витрати, пов'язані з переходом на телероботу;</li> <li>• традиційний скептицизм менеджерів і управлінців;</li> <li>• витрати, пов'язані з придбанням і утриманням IT-обладнання;</li> <li>• безпека інформації;</li> <li>• можливість підриву командної роботи й організаційної культури;</li> <li>• складність для деяких керівників здійснювати контроль персоналу на відстані.</li> </ul>

	Переваги телероботи	Недоліки телероботи
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• потенціал для податкових пільг та інших стимулів.</li> </ul>	
для суспільства загалом	<ul style="list-style-type: none"> <li>• підвищення економічного розвитку і стійкого зростання;</li> <li>• зменшення транспортних проблем;</li> <li>• зменшення використання палива і забруднення навколишнього середовища;</li> <li>• можливості для економічного зростання віддалених регіонів і сільської місцевості;</li> <li>• зменшення «відтоку умів».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• проблеми, пов'язані із соціальною ізоляцією працівників.</li> </ul>

## Висновки

Поширення новітніх технологій відкриває великі можливості для розширення самостійної та гнучкої зайнятості. Однією з найбільш соціально значущих інновацій у цій сфері є робота на відстані з використанням новітніх технологій – телеробота. Досвід зарубіжних країн показує, що в суспільстві з поширенням телезайнятості вирішується низка соціально-економічних, екологічних та інших проблем. Україні необхідно визнати телезайнятість як повноправну частину соціально-економічного життя країни, створити відповідний механізм її регулювання, зокрема законодавче забезпечення, соціальні гарантії телепрацівникам. Розвиток телезайнятості потенційно можливий в областях із високим рівнем безробіття; здатний забезпечити роботою найбільш соціально вразливі верстви населення – людей з обмеженими можливостями (інвалідів); самотніх матерів, які не можуть залишити дітей; тих, хто доглядає за літніми чи хворими родичами, таким чином пом'якшуючи соціальну напругу в країні.

## Література

1. Вишнева Н. Т. Нестандартные формы занятости в странах с развитой рыночной и переходной экономикой // Труд за рубежом. – 2004. – № 4. – С. 45–76.
2. Костів О. Фрілансерство: форма роботи чи стиль життя? <http://www.mipmagazine.com.ua/index.php?material=168>.

3. Офіційна веб-сторінка Європейської комісії <http://ec.europa.eu>.
4. Сухарев М. Руки протянутые за океан. <http://geoserv.krc.karelia.ru>.
5. Leonard Wiener. It can be quite a job just figuring IRS rules governing home offices. <http://www.boston.com>.
6. New technologies drive growth in teleworking labour market trends. National Statistics. <http://www.egovmonitor.com/node/2987>.
7. <http://www.scnm.gov.ua>.
8. <http://www.ivc.ca>.
9. <http://www.businessrecord.com>.
10. <http://www.rol.org.ua/article.cfm?deid=53>.
11. <http://www.flexibility.co.uk>.
12. <http://www.eto.org.uk>.

Стаття надійшла до редакції 5 липня 2007 р.